



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO E O STRAINING NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

ORIENTANDA: ISADORA CUPIDO BARROS
ORIENTADOR: PROF. ME. JOSÉ EDUARDO BARBIERI

GOIÂNIA-GO
2023
ISADORA CUPIDO BARROS

O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO E O *STRAINING* NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Me. José Eduardo Barbieri

GOIÂNIA-GO

2023

ISADORA CUPIDO BARROS

**O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO E O *STRAINING* NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Data da Defesa: 30 de maio de 2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof.: Me. José Eduardo Barbieri

Nota

Examinadora Convidada: Prof^a: Fernanda De Paula Ferreira Mói

Nota

Dedicatória

Agradeço a Deus pela oportunidade, dedico este trabalho aos meus pais, as minhas tias, meus avós, e em especial ao meu afilhado Vitor por ter plantado em meu coração a vontade de ser melhor todos os dias. Agradeço, também, a Universidade, aos professores e aos amigos que cultivei durante essa jornada, pois durante alguns dias os senhores foram minha única motivação. Por fim, dedico a mim mesma por ter superado inúmeros desafios e ter conseguido chegar até aqui.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar as consequências do *straining* no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada consistiu em pesquisa bibliográfica de doutrinas, artigos científicos, reportagens e jurisprudências. Inicialmente abordou-se o meio ambiente de trabalho sadio e psicologicamente saudável, posteriormente, estudou-se a questão da gestão por estresse e as disposições legais acerca do tema, e por fim, demonstrou-se os entendimentos dos tribunais sobre essas práticas.

Palavras-Chave: Ambiente. Trabalho. Consequências.

ABSTRACT

The present work aimed to analyze the consequences of straining in the work environment. The methodology used consisted of bibliographic research of doctrines, scientific articles, reports and jurisprudence. Initially, the healthy and psychologically healthy work environment was addressed, later, the issue of stress management and the legal provisions on the subject were studied, and finally, the understandings of the courts on these practices were demonstrated.

Keywords: Work. Consequences. Environment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 MEIO DE TRABALHO MATERIALMENTE SADIO E PSIQUICAMENTE SAUDÁVEL.....	12
1.1 VIOLAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	14
1.2 RELAÇÃO DOS EMPREGADORES COM OS EMPREGADOS.....	16
1.3 O CAPITALISMO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	19
2 A QUESTÃO DO STRAINING.....	22
2.1 REFLEXOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES.....	24
2.2 O QUE DISPÕE A LEGISLAÇÃO PÁTRIA.....	28
2.3 O QUE DISPÕE A LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL.....	30
3 ENTENDIMENTOS DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO.....	36
CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS.....	43

INTRODUÇÃO

O meio ambiente de trabalho começou a ter sua importância questionada em meados da Revolução Industrial quando os operadores começaram a reivindicar melhorias.

Ademais, apesar da discussão e da luta pelos direitos trabalhistas ter começado séculos atrás, ainda na atualidade existem pessoas sendo resgatadas por estarem vivendo e laborando exaustivamente em condições análogas a da escravidão, como por exemplo, os noticiados pela CNN Brasil em 13 de maio de 2022, pelo G1 em 27 de abril de 2022, e pela Folha de São Paulo em 03 de fevereiro de 2022. É importante ressaltar que as pessoas submetidas ao trabalho escravo ficarão com danos psíquicos e físicos irreversíveis pelo resto de suas vidas.

No decorrer da história houve um aprimoramento do conhecimento sobre doenças relacionadas ao labor, principalmente depois do ano de 1700, quando publicado o clássico *De Morbis Artificum Diatriba*, que é considerado o primeiro tratado relacionado às doenças do trabalho. Escrito no século XVII, pelo médico italiano Ramazzini, falava sobre a necessidade de sempre questionar qual era o trabalho do paciente para saber se o labor estava relacionado com a enfermidade.

Nesse sentido, vislumbra-se a necessidade de pesquisar sobre como o meio ambiente de trabalho pode afetar a vida dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito a saúde. Uma prática recentemente estudada sobre isso é o termo em inglês “*straining*”, que significa gestão por estresse.

Em uma pesquisa realizada pela Revista Veja foi enfatizado que o humor afeta a percepção da realidade, por exemplo, sorrir é uma válvula de escape para lidar com situações adversas (VEJA, 2022). Com isso, é evidente que o humor interfere para tornar o meio em que estamos mais agradável e produtivo.

A norma de proteção ao meio ambiente do trabalho tem por propósito resguardar o trabalhador e sua saúde, assegurando seu desenvolvimento enquanto pessoa humana, amparado pelo valor social do trabalho, fornecendo-lhe meios dignos para o bom desempenho de suas funções (JARDIM, 2015).

Além disso, é necessário reconhecer que tais direitos assegurados atualmente foram conquistados arduamente pelos trabalhadores.

Nesse sentido, explica Dejourns (2013, p. 13):

A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral. E apenas graças a uma leitura especializada da história que se podem enumerar os elementos necessários a reconstrução da história da "frente pela saúde". Além do mais, a "frente pela saúde" só progrediu graças a uma luta perpétua, pelas melhorias das condições de trabalho e de saúde.

A Constituição Federal da República, em seu artigo 7º, inc. XXII, dispõe que são direitos dos trabalhadores com relação ao ambiente de trabalho "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (BRASIL, 1988).

Infelizmente, essa não é a realidade que os trabalhadores vivenciam nos ambientes de labor. Por isso, apesar de muitos direitos terem sido adquiridos através do esforço e da manifestação, ainda é necessário que se estude como o não cumprimento de tais direitos afetam a saúde física e psíquica, bem como os possíveis retrocessos no âmbito trabalhista.

Estar em um ambiente de trabalho psicologicamente saudável e materialmente sadio é o mínimo que os trabalhadores devem ter, é extremamente desgastante psicologicamente trabalhar e depender de seu sustento em um lugar hostil em que as pessoas sofrem várias violências psicológicas.

Muitos trabalhadores lidam frequentemente com a questão do *straining*¹ e, nesse cenário, ficam frequentemente com medo de serem advertidos por meio da repressão, além de se envergonharem dos colegas de trabalho.

Levando em consideração todo o exposto, é indispensável ressaltar que algumas pessoas passam por essas situações no labor mas, por vezes, não conseguem identificar que se trata de uma situação abusiva e até se culpam, outras que conseguem identificar a situação abusiva, continuam no emprego pela necessidade do trabalho para sobreviver.

Portanto, a presente pesquisa mostra-se relevante e atual, uma vez que pretende estudar como os atuais sistemas político e econômico afetam as relações de trabalho, bem ainda, como esse ambiente hostil de labor prejudica a saúde dos trabalhadores. Ademais, por meio da referida pesquisa, poderá se confirmar a necessidade de um meio ambiente de trabalho materialmente sadio e psicologicamente saudável.

¹ Também conhecido como gestão por estresse ou assédio moral organizacional.

Sob essa ótica, apesar de a CLT ser taxativa nos requisitos necessários para que seja constituído vínculo trabalhista, bem como um de seus requisitos ser a subordinação do empregado com o empregador, é importante refletir sobre o que as doutrinas preceituam de maneira majoritária acerca do tema.

É fundamental considerar como premissa básica que para se ter um meio ambiente de trabalho materialmente sadio e psicologicamente saudável - no qual não exista a prática *straining* – devem os empregadores se conscientizarem e respeitarem as normas vigentes.

Faz-se necessário informar que a presente pesquisa objetiva estudar o trabalho análogo a escravidão, e nesse sentido se aprofundar em como o meio ambiente de labor pode afetar a vida dos trabalhadores. Bem como, visa especificamente apresentar o meio ambiente de trabalho, a exploração da mão de obra e seus reflexos, além de mostrar a estrutura normativa internacional e pátria do meio ambiente de trabalho, bem como conhecer o *straining* enquanto gestão por estresse no labor, além disso, observar os entendimentos acerca do tema na Justiça do Trabalho.

Dentro desse contexto, imagina-se que a problemática surgirá com relação a evidenciar como é de fato a relação entre o empregador e o empregado, quais os prejuízos para os trabalhadores ao lidarem com essas práticas, e posteriormente, observar quais são as consequências jurídicas da gestão por estresse.

Observando, essa linha de problemas, é relevante levantar algumas hipóteses que no decorrer da pesquisa serão evidenciadas ou descartadas.

Por isso, cumpre ressaltar que apesar das relações de trabalho se configurarem com a vontade entre as partes, é notório que o empregado representa a parte mais frágil do contrato ou da relação, sendo hipossuficiente. Nesse sentido, de acordo com as palavras de Eugênio Hainzenreder Júnior:

A subordinação jurídica oriunda da relação laboral não autoriza o empregador a extrapolar as prerrogativas de controle, fiscalização e direção adentrando na esfera pessoal do empregado. O exercício do poder diretivo está relacionado tão somente ao bom desenvolvimento e a segurança da atividade empresarial. Por essa razão, pode-se afirmar que a direção empresarial será limitada pelo próprio princípio da dignidade da pessoa humana, pelos direitos da personalidade do empregado, ainda que no ambiente do trabalho, pois são indissociáveis da pessoa do trabalhador. Tal conclusão, ainda que não definitiva, naturalmente, comporta controvérsias em situações consideradas 8 "cinzentas" em que se verifica uma colisão de direitos e conflito de interesses entre empregado e empregador (2009 p. 89).

Sob essa perspectiva é importante refletir que os direitos dos empregadores não são absolutos, dito isso, não poderiam infringir direitos como o da dignidade da pessoa humana, principalmente no âmbito trabalhista que é o necessário para que toda pessoa sobreviva e adquira sua independência financeira. Infelizmente, ao se observar a realidade das relações de labor, verifica-se que isso não ocorre.

Dentro desse contexto, é de suma importância levantar a hipótese de que o sistema capitalista impulsiona a gestão por estresse no meio ambiente de labor, ocasionando dessa maneira, inúmeros problemas de saúde aos trabalhadores.

Conforme, escreveu Marx:

O trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz desnudez para o trabalhador. Produz palácios, mas cavernas para o trabalhador. Produz beleza, mas mutilação para o trabalhador. Substitui o trabalho por máquinas, mas joga uma parte dos trabalhadores de volta a um trabalho bárbaro e faz da outra parte máquinas. Produz espírito, mas produz idiotia, cretinismo para o trabalhador (Marx *apud* Fernandes, 1983, p. 152).

Com isso, é possível vislumbrar que o sistema capitalista influencia de maneira direta nas relações trabalhistas, podendo trazer prejuízos para saúde dos obreiros nos casos em que impulsiona a gestão por estresse.

Além disso, a gestão por estresse, consoante já dito, coloca o empregado em uma posição degradável, na qual se submete a situações abusivas para manter o trabalho e o próprio sustento. Neste ponto, destaca-se que o ambiente de trabalho influencia nos resultados do labor do obreiro, bem como em sua saúde física e emocional, sendo um fator relevante na vida das pessoas.

Nesse sentido, explica Prado (2016, p. 4):

A qualidade de vida no trabalho envolve fatores intrínsecos e extrínsecos do cargo, afetando tanto as atitudes pessoais quanto as comportamentais, com relevância na produtividade individual e coletiva. Entende-se que motivação, adaptabilidade, criatividade e vontade de inovação ou de aceitar mudanças estão diretamente ligadas à QVT, tendo representativa influência na produtividade e lucratividade das organizações.

Dentro desse contexto, é notório que o assédio moral produz resultados desastrosos não só no âmbito do labor, mas também na saúde psíquica e emocional dos empregados.

Atentando-se as normas que regem o Estado Democrático de Direito, notadamente, no caso desta pesquisa, a Constituição Federal de 1988 e a

Consolidação das Leis de Trabalho, observa-se que há regras que regem o âmbito trabalhista.

Há direitos e deveres tanto para os empregados como para os empregadores, de modo que para que exista o bom funcionamento na seara do trabalho, mostra-se importante que empregadores e empregados respeitem as leis e normas vigentes, não se excedendo aos limites impostos dentro das relações de trabalho.

A metodologia que norteará este artigo será a pesquisa bibliográfica, pois para sua construção serão utilizados jurisprudências, doutrinas e artigos, dentre outros mecanismos que servirão de base para fundamentá-lo permitindo uma análise crítica do estudo e fazer um levantamento de informações precisas do objeto que será investigado. O método de abordagem será usado o dedutivo em razão do estudo se guiar por planos abrangentes e genéricos que são leis e teorias para compreender um fenômeno específico de maneira lógica.

1 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO MATERIALMENTE SADIO E PSIQUICAMENTE SAUDÁVEL

Antes de adentrar na violação dos direitos trabalhistas, faz-se necessário compreender algumas disposições acerca do meio ambiente de trabalho.

Inicialmente, ressalta-se que o meio ambiente de trabalho tem obtido destaque na doutrina brasileira hodiernamente, conforme explica Delgado (2019, p. 69): “No plano material do Direito do Trabalho, por fim, tem ganhado destaque a concentração de estudos e regramentos jurídicos sobre o meio ambiente do trabalho. Daí que se tem batizado o segmento de Direito Ambiental do Trabalho”.

O Direito Ambiental do Trabalho é compreendido como sistema normativo que tutela o meio ambiente do trabalho (de forma imediata) e a saúde dos trabalhadores (de forma indireta), e como disciplina jurídica *in statu nascendi* que descreve e compreende essa proteção normativa, tendo em vista o trabalhador em seu entorno de trabalho (ROCHA, 2002).

De acordo com a Constituição Federal Brasileira (CFB) de 1988 o Sistema Único de Saúde dentre inúmeras de suas atribuições, deve colaborar na proteção do meio ambiente de trabalho. Conforme observa-se a seguir no art. 200, inciso VIII: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VII– colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Além disso, O artigo 225 da CFB *caput*, alude que:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Cumprido salientar que o legislador constituinte observou a necessidade de preceituar que o Poder Público deve defender e preservar o meio ambiente que apesar de fazer referência ao ecológico, o principal intuito é a preservação sadia da qualidade de vida da população.

Além disso, Sirvinskas (2010, p. 24) diz que: “O conceito legal de meio ambiente é amplo e relacional, permitindo-se ao direito ambiental brasileiro a aplicação mais extensa que aqueles de outros países”.

Outrossim, segundo Melo (2017, p. 1): “O meio ambiente do trabalho, portanto, é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa”.

É de suma importância enfatizar que tais preceitos são norteados inclusive por princípios constitucionais, como o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III da Carta Magna.

Ademais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) que é adotada pela Organização Mundial da Saúde desde 1948 já preceituava a necessidade de regulamentação e proteção ao meio ambiente de trabalho. Exemplo disso, é o artigo 23º que diz que:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Ainda, dissertando sobre o caráter multidisciplinar da saúde do trabalho, Rocha (1993, p.129) explica:

Não obstante a doutrina *juslaborista* seja assente em enquadrar o estudo das normas relativas à Saúde do Trabalhador no campo do Direito do Trabalho, certo é que estas mesmas normas também são objeto de estudo do Direito Ambiental, do Direito Sanitário, do Direito da Seguridade Social e numa perspectiva mais ampla, da Teoria Geral dos Direitos Humanos.

Conclui-se, portanto, que atualmente diversas normas preceituam o meio ambiente de trabalho, todavia tais normas são infringidas desde sua existência, e essa prática infelizmente se tornou comum e culturalmente aceita na atualidade.

Provoca estranheza na sociedade os empregadores que respeitam todas as normas trabalhistas, e tal supressa é gerada pela normalização do desrespeito aos direitos inerentes à dignidade da pessoa humana.

No sistema brasileiro, as pessoas se candidatam as vagas de emprego visando melhoria de vida e sustento de suas famílias, e em contrapartida são submetidas a um meio ambiente que as adoecem psicologicamente, e até mesmo fisicamente.

Diante disso, os trabalhadores muitas vezes precisam tirar recursos do próprio sustento para procurar tratamento médico e psicológico com o resultado de um trabalho degradante que tem como característica o trabalho escravo contemporâneo, bem como o assédio moral no trabalho.

1.1 VIOLAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Apesar dos direitos trabalhistas serem assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalhista (CLT) muitas vezes são desrespeitados pelos empregadores por ser extremamente vantajoso para eles, tendo em vista que o meio ambiente de trabalho faz parte de um mercado econômico que visa a obtenção de lucros. Sob essa ótica, os trabalhadores contam com ambientes de trabalho que não são materialmente saudáveis e psicologicamente saudáveis.

Ademais, Marx faz uma crítica social sobre as relações de trabalho com o capitalismo, pois esse sistema visa apenas o lucro e o acúmulo de capital, e os empregadores, guiados por esse sistema, não se importam em ultrapassarem os limites e praticarem a gestão por estresse.

De acordo com o que ensina Santos *et al* (2019, p. 2)

No Brasil, os direitos trabalhistas foram contemplados logo na primeira Constituição (1824) e, a partir de então, só sofreram ampliações. Hoje esses direitos estão previstos no art. 7º da nossa atual Constituição (1988), a qual é denominada de cidadã por ser considerada um marco histórico, principalmente, no que concerne, a direitos sociais, haja vista que confere a tais direitos o status de direitos fundamentais. Todavia, sabemos que nem sempre a evolução da positivação de direitos caminha lado a lado a sua real efetivação.

O meio ambiente de trabalho começou a ter sua importância questionada em meados da Revolução Industrial quando os operadores começaram a reivindicar melhorias.

Apesar de sua reivindicação ter começado séculos atrás, e na atualidade tais direitos trabalhistas serem assegurados, muitas vezes são desrespeitados pelos empregadores por ser extremamente vantajoso para eles, tendo em vista que o meio ambiente de trabalho faz parte de um mercado econômico que visa a obtenção de

lucros. Sob essa ótica, os trabalhadores contam com ambientes de trabalho que não são materialmente sadios e psicologicamente saudáveis.

Sobre o assunto, colhe-se o que explica Camilo (2015, p. 52):

Quando ocorrem violações ao meio ambiente do trabalho, que afetam diretamente à saúde do trabalhador tem-se hipóteses extremamente gravosas, por não se tratar somente de um direito trabalhista propriamente dito, mas desrespeito a direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, saúde e, até mesmo, vida.

É importante lembrar que tais direitos fundamentais são normas constitucionais originárias, ou seja, entraram em vigor com a promulgação da atual Constituição Federal Brasileira de 1988.

A Constituição Federal da República, em seu artigo 7º, inc. XXII, dispõe que são direitos dos trabalhadores com relação ao ambiente de trabalho "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (BRASIL, 1988).

Todavia, essa não é a realidade que muitos trabalhadores vivenciam em seu ambiente de labor, e esse é o principal motivo que leva os trabalhadores a ingressarem na Justiça do Trabalho buscando respaldo aos seus direitos infringidos.

A CLT preceitua algumas hipóteses caracterizadas como falta grave por parte do empregador em que o empregado deve ingressar na Justiça pedindo a rescisão indireta do contrato de trabalho. É o que se observa no art. 483 do referido diploma normativo:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (BRASIL, 1943).

Cassar (2018, p. 1.074), diz que:

A caracterização da rescisão indireta pressupõe o preenchimento concomitante dos seguintes requisitos: gravidade de falta do empregador; imediatidade, atualidade ou contemporaneidade; nexos causal entre a falta e a resolução contratual e a inexistência de perdão tácito ou expresso.

Ou seja, além das hipóteses preceituadas serem tão graves que levem a finalização do contrato de trabalho, ainda assim é necessário que não haja perdão tácito ou expresso. Nos casos em que o trabalhador pratica falta grave e não há, por parte do empregador, o pedido de rescisão indireta, ou em que o trabalhador continua trabalhando após erro do empregador, pressupõe-se que houve o perdão. É importante ressaltar a necessidade de que os trabalhadores conheçam os seus direitos.

No decorrer do presente trabalho, serão analisadas as consequências do desrespeito aos direitos já assegurados no meio ambiente de labor, enfatizando a questão da saúde psíquica.

1.2 RELAÇÃO DOS EMPREGADORES COM OS EMPREGADOS

Segundo Cassar (2018, p. 23):

Do ponto de vista histórico e etimológico, a palavra “trabalho” decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo “trabalho” tem origem no latim – tripalium, espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais. Os nobres, os senhores feudais e os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo.

E continua:

Se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva. Todavia, nem toda atividade humana produtiva constitui objeto do Direito do Trabalho, pois somente a atividade feita em favor de terceiros interessa ao nosso estudo, e não a energia despendida para si próprio (CASSAR, 2018, p. 23).

O art. 3º da CLT dispõe sobre os requisitos cumulados para caracterizar a relação de vínculo trabalhista, dizendo que:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Interpretando, os requisitos são: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Acontece que a ausência de qualquer um desses requisitos implica na descaracterização da relação de emprego.

A seguir, será preceituado o que a doutrina majoritariamente dispõe sobre tais requisitos:

É contratado para prestar pessoalmente os serviços, não podendo ser substituído por outro qualquer de sua escolha, aleatoriamente [...] Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou in natura [...] O termo “não eventual”, quando relacionado ao Direito do Trabalho, no ponto referente ao vínculo de emprego do urbano e do rural, tem conotação peculiar, pois significa necessidade permanente da atividade do trabalhador para o empreendimento [...] A expressão subordinação deriva do termo subordinare (sub – baixo; ordinare – ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica. A subordinação ou dependência hierárquica tem sido muito utilizada como critério diferenciador entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho (autônomo, representação comercial, mandato etc (CASSAR, 2018, p. 48 – 52).

Sob essa ótica, é evidente que o empregado é a parte hipossuficiente da relação trabalhista, tendo em vista que normalmente ele não tem poder de barganha no contrato de trabalho. Nesse contexto, ele apenas aceita aquilo que lhe foi imposto objetivando garantir seu sustento e sua sobrevivência.

De acordo com o que preceitua Cassar (2018, p. 49) tem-se que: “Constitui poder diretivo a capacidade do empregador de dirigir a empresa, escolher os rumos e estratégias, dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa”.

Nesse mesmo sentido, esclarece Delgado (2019, p. 793), que o poder diretivo do empregador pode ser definido como:

Um conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive

o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange a prestação do serviço.

Diante de tais conceitos, evidencia-se que a relação do empregador com o empregado é regada de preceitos de superioridade.

De acordo com o que já foi aludido, os empregados são a parte mais fraca da relação trabalhista. Por isso, inclusive, existem inúmeras normas que tentam protegê-los, exemplifica-se com o artigo 444 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, são considerados pelos doutrinadores como hipossuficientes, salvo aqueles que cumulativamente cumprem os requisitos do artigo 444, parágrafo único da CLT. São eles: portadores de diploma de nível superior e trabalhadores que percebem de salário igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios do Regime de Previdência Social, excepcionalmente nesse caso, os empregados são considerados hipossuficientes (BRASIL, 1943).

Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho, defende a tese de que no Direito Individual do Trabalho é comprovado que o empregado é caracterizado pela presença da vulnerabilidade, assim como por sua hipossuficiência diante do empregador.

Buscando proteger o trabalhador, a doutrina majoritária defende o Princípio *In Dubio pro Misero* ou *In Dubio pro Operário*, que é um princípio que versa sobre direito material e a aplicação das Normas Trabalhistas. Cassar (2018) dispõe que esse princípio é corolário na proteção aos trabalhadores, ou seja, sua aplicação é indispensável.

Outrossim, esse princípio é de interpretação e integração das normas, pois ele recomenda que quando o Judiciário se deparar com uma norma que tem mais de uma interpretação, ele deve observar a que for mais benéfica para o trabalhador, por serem os agentes hipossuficientes e vulneráveis da relação.

Sobre a relação contratual, Cassar afirma em suas obras que no Direito do Trabalho o contrato é Lei, ou seja, ele deve ser cumprido integralmente por ambas as

partes, desde que observadas as normas constitucionais e trabalhistas. Ela ainda diz que:

As partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores (para o empregado) que a lei, mas nunca contra ou em condições menos favoráveis que as previstas na lei ou nas normas coletivas vigentes (art. 444 da CLT) (2018, p. 38).

Além disso, o artigo 468 da CLT afirma que mesmo que de maneira bilateral, somente são lícitas as alterações que não resultarem em prejuízos aos empregados (BRASIL, 1943).

Acontece que, conforme Cassar aborda, inúmeras alterações mesmo que lesivas aos trabalhadores foram permitidas com a reforma da CLT, quais sejam:

Possibilidade de alteração do contrato, que antes era executado de forma presencial, para telepresencial – teletrabalho, mediante ajuste escrito – art. 75-C da CLT e alteração unilateral do trabalho telepresencial para presencial, mediante aviso prévio de 15 dias; Autorização indireta para alteração do trabalho contínuo para trabalho intermitente, desde que por ajuste escrito – art. 452-A da CLT; Redução ou supressão ampla de direitos pela flexibilização dos direitos trabalhistas através das normas coletivas (art. 611-A da CLT); Supressão da gratificação de função de confiança mesmo após dez anos, caso o empregado seja e) f) revertido ao cargo efetivo – art. 468, § 2º, da CLT; Autorização de renúncia ou transação feita por empregado que ganhe salário igual ou maior que duas vezes o valor máximo do benefício previdenciário e possua diploma de curso superior em relação aos direitos previstos nas normas coletivas ou acerca dos direitos previstos no art. 611-A da CLT (parágrafo único do art. 444 da CLT); Supressão do auxílio alimentação, diárias de viagem, ajudas de custo ou do prêmio por determinação do empregador que os concedia por liberalidade – art. 457, § 2º, da CLT. O artigo é expresso ao afirmar que tais benesses, mesmo que habitualmente concedidas, não incorporam ao contrato (CASSAR, 2018, p. 40).

Conforme aludido, apesar de existir diversas normas de proteção aos trabalhadores, algumas exceções acabam prejudicando os trabalhadores, reforçando a ideia de que de fato são os mais frágeis da relação contratual trabalhista.

1.3 O CAPITALISMO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Segundo Peschanski (2012, p. 1):

O capitalismo é um modo de organizar a economia, isto é, a produção e a troca de bens e serviços. Uma economia capitalista reúne três elementos-chave, que a definem: a propriedade privada dos meios de produção, o mercado de trabalho e a troca de produtos num mercado visando ao lucro.

Inicialmente, faz-se necessário enfatizar que, com o desenvolvimento do capitalismo, houve a necessidade dos trabalhadores se adequarem a nova sociedade que surgiu, bem como há uma maneira diferente de trabalho.

Nesse sentido, dispõe Laudaes (2006, p. 99):

A partir da industrialização no século XIX com o movimento da urbanização, êxodo do campo na criação das cidades, quando as fábricas foram o refúgio e o espaço de trabalho do homem, um novo tipo de sociedade surgiu, industrial e capitalista. Mudanças no modo de viver e de trabalhar caracterizadas por novos referenciais: políticas, a ensejar relações sociais em padrões de classes; técnico, a definir uma configuração no modo de produzir. Isto é, a hegemonia da indústria sobre o agrário-rural, da cidade sobre o campo. Com a industrialização nasce o capitalismo a consagrar a dialética, trabalho e capital. A perda da autonomia do trabalhador, dos seus meios de produção, do planejamento e do processo de trabalho, o subjugou aos domínios do capitalista com o seu tipo de estruturação laboral. Exemplo típico das novas condições de trabalho e de vida foi definido pelo fordismo, que fez do trabalhador um consumidor e regulou, pelos assistentes sociais, seus hábitos e procedimentos sociais no espaço externo da fábrica.

Além disso, o sistema econômico capitalista objetiva lucrar através dos meios de produção, no qual os trabalhadores vendem sua mão de obra, ou seja, sua força de trabalho em troca de salário. Nesse mesmo sentido, pode-se afirmar que existe a sobreposição da propriedade privada em busca do acúmulo de capital.

O trabalho do proletário, ou seja, o trabalho assalariado, cria propriedade para o proletário? De nenhum modo. Cria o capital, isto é, a propriedade que explora o trabalho assalariado e que só pode aumentar sob a condição de produzir novo trabalho assalariado, a fim de explorá-lo novamente (MARX, 2013).

Tal exploração econômica não é suficiente diante do sistema capitalista, pois ele impulsiona a produção de trabalho de maneira desenfreada, na qual os trabalhadores são diariamente encorajados a cumprirem metas sob pressão ou algumas vezes mediante promessas de ganharem gratificações em troca. Ocorre que de maneira evidente esse ambiente de trabalho não é psicologicamente saudável.

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo utilizado para designar instrumento de tortura, ou mais precisamente, segundo Albornoz (1994, p. 10): “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los”.

Marx (2013, p. 68), dispõe claramente sobre isso em seu livro *O Capital*, quando diz que: “Produzir o máximo de mercadorias pelo preço mais baixo, para extrair daí o máximo de lucro, é a tendência irresistível do capitalismo. Naturalmente, ela vem junto com uma exploração crescente da força de trabalho. (pg.68)

De acordo com Marx (2013, p. 257): “o modo de produção capitalista atinge certo grau de amadurecimento, o trabalhador isolado, o trabalhador como “livre” vendedor de sua força de trabalho, sucumbe a ele sem poder de resistência”.

Marx ainda diz que:

O trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz desnudez para o trabalhador. Produz palácios, mas cavernas para o trabalhador. Produz beleza, mas mutilação para o trabalhador. Substitui o trabalho por máquinas, mas joga uma parte dos trabalhadores de volta a um trabalho bárbaro e faz da outra parte máquinas. Produz espírito, mas produz idiotia, cretinismo para o trabalhador (Marx *apud* Fernandes, 1983, p. 152).

Além de tal exploração ocorrer em todo o ambiente de trabalho, o sistema capitalista impulsiona inclusive o trabalho análogo a escravidão que mais adiante será aprofundado, e que tem em suas características o trabalho degradante.

Nesse sentido, cumpre reiterar a realidade que o sistema capitalista influencia de maneira negativa nas relações de trabalho, se observar a ótica dos empregados, tendo em vista que eles são o objeto de exploração dos empregadores.

2 A QUESTÃO DO *STRAINING* E O TRABALHO ANÁLGO A ESCRAVIDÃO

Straining, gestão por estresse, ou assédio moral no trabalho, tem como principal característica um sistema organizacional que objetiva impulsionar os trabalhadores a uma produção exagerada de trabalho, e para que isso ocorra, os empregadores bem como superiores utilizam de práticas como o assédio moral e medidas coercitivas provocando uma espécie de medo e de hostilidade no ambiente de trabalho.

Além disso, algumas medidas são tão exacerbadas que colocam os trabalhadores a uma posição denominada análoga à escravidão, por exemplo: trabalho com jornadas exaustivas, e condições degradantes de trabalho. Por isso, é necessário compreender que a gestão por estresse e o assédio moral estão presentes nas situações de trabalho escravo contemporâneo.

O maior espanto que a sociedade tem com relação a adoção dessas medidas desumanas e ilegais, é que muitas vezes são cometidas por empresas internacionais e por empresas que são conhecidas nacionalmente, ou seja, apesar de terem uma repercussão na sociedade, elas não se importam com tal exposição.

Alves (2022, p.1) elenca quais são as maneiras de identificar o trabalho análogo à escravidão no Brasil, que são:

Condições degradantes de trabalho: se encaixam nessa modalidade ações como o não fornecimento de água potável ou em quantidade insuficiente, a falta de sanitários ou em um número que não atenda a demanda dos trabalhadores, falta de alojamentos adequados e a exposição a acidentes e doenças que podem ser provocadas, por exemplo, pela ausência de equipamentos de proteção individual (EPIs). **Trabalho forçado:** se encaixa nesta categoria atos como o de restringir a locomoção do trabalhador, a retenção de documentos e não pagamento de salário, que pode fazer com a vítima se sinta obrigada a permanecer no trabalho para receber. **Jornadas exaustivas:** são as jornadas longas, mas também as que possam causar danos físicos, psíquicos e emocionais ao trabalhador, impedindo que o organismo dele se recupere no período de descanso. **Servidão por dívida:** acontece principalmente por meio de descontos irregulares no salário, com a cobrança sem combinação prévia por ferramentas, transporte e comida vendida apenas no local de trabalho e por um valor acima do comum (grifos do autor).

Cumprido destacar alguns lugares que repercutem essa prática. Um exemplo é o festival *Lollapalooza* que, de acordo com uma reportagem noticiada no dia 23/03/2023, pelo portal G1, a empresa responsável pelo festival (T4F) e a empresa

terceirizada (*Yellow Stripe*) foram notificadas por trabalho análogo a escravidão. Vale enfatizar que isso ocorreu porque alguns trabalhadores estavam dormindo em colchonetes e papelões.

Além desse caso, Redação (2023, p.1) noticiou que, em 24/02/2023, mais de 200 trabalhadores foram resgatados nessa condição que se assemelha à escravidão. Eles prestavam serviços a Vinícolas Aurora, Cooperativa Garibaldi e Salton. Segundo a reportagem, além de os trabalhadores viverem em alojamentos, eles eram violentados fisicamente:

Também eram coagidos a permanecer no local– que era pequeno e estava em más condições – sob a pena de pagamento de uma multa por quebra do contrato de trabalho. Também houve casos de violência com choque elétrico e spray de pimenta, conforme Corte, gerente regional do MTE.

O CNJ noticiou que em 2022 mais de 2.500 (dois mil e quinhentos) trabalhadores foram resgatados. Isso demonstra que no Brasil os direitos trabalhistas não são tratados com seriedade, e muitas pessoas aceitam essas condições porque precisam de um lugar para morar ou porque são coagidas à permanecerem no labor.

Infelizmente, o espanto com relação a gestão por estresse se estende também a uma empresa mundialmente famosa, trata-se da Zara. A referida empresa admitiu que utilizou de trabalho escravo em 2011, isso de acordo com publicação do jornal Repórter Brasil. Nesse período foram resgatados 15 trabalhadores (OJEDA, 2014).

De acordo com Campos (2016, p. 1):

Uma fiscalização em dois centros de distribuição de produtos da Coca-Cola em Minas Gerais identificou 179 caminhoneiros e ajudantes de entrega sistematicamente submetidos a jornadas exaustivas que configuram, segundo os auditores responsáveis pela ação, condições análogas às de escravo. Entre agosto de 2015 e março de 2016, cada um deles realizou uma média de, ao menos, 80 horas extras por mês. Situações extremas incluíam ainda médias de 140 horas extras mensais e um dia inteiro de trabalho ininterrupto na mesma semana em que um trabalhador já enfrentara jornadas com mais de 12 e 14 horas.

Observa-se que uma das marcas mais consumidas do mundo que é a Coca-Cola teria condições de contratar funcionários pagando salários acima do salário mínimo vigente e todos os direitos trabalhistas, todavia, simplesmente busca o acúmulo de capital.

Ainda, de acordo com Sakamoto (2023, p. 1):

O que as vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton têm em comum com a Zara, a Animale, a M.Officer, a MRV, a OAS, a Odebrecht, a Cutrale, a Citrosuco, a Cosan, a Nespresso, a Starbucks, a JBS, a Marfrig e o Minerva? São exemplos de grandes empresas que foram acusadas de envolvimento direto ou indireto com trabalho escravo.

Portanto, evidencia-se que, apesar dos avanços e das notórias legislações trabalhistas, o trabalho análogo à escravidão ainda é uma realidade vivenciada por muitas pessoas em âmbito internacional e nacional.

2.1 REFLEXOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES

As consequências do assédio moral e da gestão por estresse são inúmeras na saúde dos trabalhadores, dentre eles, são destacados por UFSC (2016, p. 1):

Dores generalizadas, Palpitações, Distúrbios digestivos, Dores de cabeça, Hipertensão arterial (pressão alta), Alteração do sono, Irritabilidade, Crises de choro; Abandono de relações pessoais, Problemas familiares, Isolamento, Depressão, Síndrome do pânico, Estresse, Esgotamento físico e emocional, Perda do significado do trabalho, Suicídio.

Lopez e Diniz (2002, p. 644) destacam também:

A longo prazo, as consequências são: o choque emocional, quando a vítima toma consciência da agressão, e passa a sentir-se desamparada e ferida, e a dor soma-se à angústia; a descompensação, ocorrendo um esgotamento psíquico com respostas fisiológicas, situação que, não raro, leva-a a buscar ou a ser encaminhada a um serviço de psiquiatria; a separação, esta que, quando chega a ocorrer, é sempre por iniciativa da vítima e, este processo de libertação, se dá com dor e culpa, podendo vir a buscar um encaminhamento jurídico; a evolução, como última consequência citada, é a tentativa de superação ou de esquecimento por parte da vítima, nunca sendo afastada a possibilidade de sequelas psíquicas, com por exemplo, o desenvolvimento da síndrome do estresse pós traumático.

E continuam (2002, p. 644): “Embora o assédio moral não seja um fenômeno novo, somente a partir dos anos 80 tem sido abordado, principalmente nos Estados Unidos da América e em alguns países da Europa.”

É importante frisar as situações em que podem ocorrer o assédio moral no trabalho, sendo que essa é uma das principais características da gestão por estresse. Nesse sentido, explicam, Lopes e Diniz (2022, p. 645):

A) um colega é agredido por outro colega: os grupos tendem a nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças (mulheres em grupo de homens, homens em grupo de mulheres, homossexuais, diferenças raciais, etc.). Em um grupo tradicionalmente reservado aos homens, não é fácil para uma mulher chegar e se fazer respeitar; ela está sujeita a piadas grosseiras, gestos obscenos, desdém a respeito do que diz e faz, recusa em ter o seu trabalho levado a sério. Parece um deboche, todo mundo ri, inclusive as demais mulheres presentes; é como se elas não tivessem escolha. Algumas organizações, empresas em particular, são incapazes de fazer respeitar os direitos mínimos do indivíduo e permitem que se desenvolvam o racismo e o sexismo em seu seio. Às vezes, o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a qualquer um que possua algo que os demais não têm (beleza, juventude, competência, riqueza, qualidades sociais). É também o que ocorre no caso de jovens superqualificados e diplomados que ocupam cargos em que têm como superior hierárquico alguém sem o mesmo nível de qualificações. As agressões entre colegas também podem encontrar as suas raízes nas inimizades pessoais ligadas à história dos protagonistas ou na competição, numa tentativa de fazer valorizar-se à custa do outro. Às vezes, o apoio do superior para resolver a questão pode reforçar o problema, abrindo espaço para acusação de favoritismo e favores sexuais. Se não existe um clima de confiança, é impossível pedir apoio do superior (ainda se corre o risco de ouvir algo como: só você mesmo para ter uma idéia dessas). B) um superior é agredido pelo(s) subordinado(s): trata-se de um caso muito mais raro, porém passível de ocorrer. Por exemplo, no caso de profissionais expatriados, em que uma pessoa vem do exterior, tem seu estilo e métodos reprovados pelo grupo, mas não faz esforço para adaptar-se ou impor-se. Pode também ser um antigo colega, que foi promovido sem que os demais tenham sido consultados. De qualquer maneira, não se levou em consideração a opinião do pessoal com quem essa pessoa iria trabalhar. Ações ou omissões como não-entrega de correspondência, extravio de documentos e processos, escutas telefônicas privadas, não-entrega de recados são peças rasteiras comuns nesses casos. Se, por acaso, essa pessoa reclama ao seu superior, pode ser acusada e responsabilizada por não saber comandar ou não estar à altura do cargo em questão. Pode ainda ocorrer quando um subordinado tem acesso privilegiado aos pares do superior e utiliza esse acesso para fazer fofocas, construir intencionalmente mentiras sustentadas em alguns fatos reais para dar-lhe credibilidade, difamar ou caluniar o outro. Difícilmente, nesses casos, a vítima toma conhecimento dos detalhes pelos seus pares que proporcionaram a oportunidade desse acesso, o que torna quase impossível para a vítima fazer a sua defesa perante esse público, sem deixar de mencionar que a tirania do mais fraco aqui vai servir ao agressor de escudo, caso haja uma tentativa direta de confronto. C) um subordinado é agredido por um superior: é o caso mais frequente, especialmente no atual contexto, em que o medo da perda do emprego está presente e transforma-se numa alavanca a mais para provocar situações dessa natureza. Algumas empresas fazem vistas grossas em relação à maneira tirânica com que alguns chefes tratam os seus subordinados, para quem as consequências podem ser pesadas. O abuso de poder, ou a necessidade de um superior esmagar os outros para sentir-se seguro, ou, ainda, ter a necessidade de demolir um indivíduo como bode expiatório são exemplos dessa modalidade (grifos do autor).

O meio ambiente de trabalho pode ser tão prejudicial na vida dos trabalhadores que segundo uma pesquisa realizada pelo site Conexa Saúde, 19% das doenças que matam no mundo são ocasionadas por uma doença ocupacional ou por um acidente de trabalho (CONEXA SAÚDE, 2021).

Doenças ocupacionais são complicações de saúde causadas ou pelo trabalho ou pelo meio ambiente de labor. De acordo com o Conexa Saúde, elas podem ser desenvolvidas por inúmeros fatores, em que os principais são, segundo Conexa Saúde (2021, p. 1):

Auditivas. Os transtornos auditivos atingem os profissionais que estão diretamente expostos a barulhos de máquinas e de ferramentas. O uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) podem reduzir sensivelmente esses ruídos. Sua distribuição e uso correto estão amparados em lei, mas infelizmente no Brasil muitas empresas não oferecem esse benefício. Além disso, há casos em que o trabalhador se incomoda com o equipamento e se recusa a usá-lo. Entre os principais sintomas estão dores de cabeça; irritabilidade; zumbido nos ouvidos; necessidade de ouvir um volume cada vez mais alto. Para prevenir problemas auditivos algumas sugestões como criar meios para melhorar o isolamento acústico, diminuir as horas de exposição aos ruídos e o uso de EPIs são as mais indicadas. **Respiratória.** Acometem pessoas que estão expostas diariamente a ambientes onde os resíduos liberados por máquinas ou produtos prejudicam o sistema respiratório. Esses ambientes podem resultar em diversos tipos de doenças respiratórias como a asma ocupacional ou a antracose pulmonar. Os principais sintomas de que algo não vai bem com a saúde são dificuldade para respirar, tosse, reações alérgicas, chiado no peito ou cansaço. Usar exaustores, EPIs e até reduzir a emissão de gases e partículas prejudiciais são algumas alternativas para prevenir doenças respiratórias.

Psicossociais. Esse tipo de transtorno atinge o profissional que atua em ambientes altamente estressantes e desgastantes. Falta de reconhecimento profissional, assédio, excesso de trabalho, são algumas situações que geram esse tipo de **problema de saúde**. O resultado são traumas psicológicos e até doenças como ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, ou esgotamento. Os transtornos psicossociais podem apresentar sintomas como tristeza, preocupação excessiva, irritabilidade, taquicardia ou falta de motivação. Investimentos em boas lideranças, comunicação interna, metas mais adequadas e realistas, programas de incentivo e de reconhecimento, são algumas iniciativas preventivas (grifos do autor).

Nesse sentido, evidencia-se que existem medidas que deveriam ser adotadas para que ocorresse a prevenção dessas doenças que são tão recorrentes no Brasil. Algumas das doenças ocupacionais podem ser desencadeadas por problemas de postura, ambiente inóspito e falta de EPIs.

As doenças ocupacionais mais comuns são:

Lesão por esforço repetitivo (LER). Lesões por esforço repetitivo (LER) são ocasionadas geralmente por movimentos repetitivos ou postura inadequada e causam distúrbios osteomusculares como tendinites ou bursites. Podem ocorrer nos ombros, entre outras articulações. Cuidar da ergonomia do mobiliário, praticar atividade física ou ginástica laboral podem ajudar na recuperação muscular dos membros, amenizar ou até mesmo prevenir novas lesões. **Surdez/PAIR.** Muito mais comum do que se pensa, os **transtornos auditivos** podem ser agravados, levando a surdez permanente. Normalmente as principais causas da perda auditiva induzida por ruído (Pair) estão na exposição a ruídos elevados (acima de 80 decibéis) e contínuos e

até mesmo a produtos como tinner, tolueno, entre outros. Prevenir é sempre a melhor indicação. Para isso, os trabalhadores precisam usar EPIs como os protetores auriculares, máscaras faciais ou abafadores. Um sistema de ventilação eficiente combate a exposição a produtos prejudiciais à saúde. Trabalhadores de indústrias e de telemarketing estão mais sujeitos a terem algum tipo de problema de audição. **Antracose pulmonar.** Esta é uma doença que atinge o pulmão. Profissionais de áreas têxteis e de carvoaria estão mais expostos a inalarem partículas nocivas à saúde. Tosse e dificuldade para respirar são os principais problemas dessa enfermidade. O tabagismo agrava ainda mais o quadro. Novamente frisamos a importância do uso de EPIs, como máscaras respiratórias, como meios preventivos. Ao apresentar algum sintoma, o trabalhador deve ser afastado de suas funções para cuidar da saúde. **Asma ocupacional.** Comum entre as doenças respiratórias ocupacionais a asma é causada pelo estreitamento e obstrução das vias aéreas. Isso devido à inalação de partículas de poeira, fumaças ou gases nocivos à saúde. Geralmente os sintomas mais comuns são tosse, falta de ar, chiado e sensação de pressão no peito. Usar EPIs como respirador facial, é um dos métodos para prevenir a doença. **Psicossociais.** Considerado um dos males do século 21, os transtornos mentais figuram entre as principais doenças ocupacionais e afetam a saúde dos profissionais. Gera estresse, depressão, ansiedade, enxaqueca e até dores musculares. Trabalhar em ambientes conflitantes, sofrer assédio ou pressões exageradas são alguns dos fatores que podem abalar o psicológico do trabalhador. A prevenção inclui desde planos de carreira, clima positivo, jornadas e metas de trabalho aceitáveis, entre outras iniciativas (CONEXA SAÚDE, 2021, p. 1) (grifos do autor).

Outras doenças ocupacionais são:

Problemas da visão: entre os mais comuns estão a conjuntivite, a catarata, a visão embaçada, dor de cabeça, dificuldade para enxergar ou ler. Silicose: o acúmulo de sílica no pulmão impede gradativamente a respiração, podendo evoluir à morte. Dorsalgias: são causadas geralmente por esforço repetitivo e uso excessivo de força ao levantar pesos. Causam problemas de coluna, como desvios e hernias de disco. Dermatose ocupacional: afeta principalmente o trabalhador que mantém contato com graxas, óleos, entre outros produtos. Câncer de pele: afeta trabalhadores que se expõem por longos períodos ao sol ou irradiação. Varizes nos membros inferiores: profissionais que ficam muitas horas em pé, sentados ou com pouca movimentação podem ter a circulação sanguínea afetada. Dermatose ocupacional: atinge principalmente o trabalhador exposto a agentes químicos, físicos e biológicos. Substâncias que podem causar desde dermatites de contato, infecções de pele e até câncer (CONEXA SAÚDE, 2021, p. 1).

O trabalho que era para trazer qualidade de vida para os trabalhadores e proporcionar melhora significativa na casa das famílias, reproduz dor, sofrimento, e ousa afirmar que morte. Morte da esperança de que laborando pode se viver dignamente, morte da saúde psicológica e física, pois infelizmente, o valor de uma multa trabalhista ou de indenização por danos morais e materiais jamais poderá restaurar a saúde que um dia foi embora.

Observando esse cenário, nota-se que as atividades laborativas influenciam no desenvolvimento das doenças ocupacionais. Além disso, é notório que o meio ambiente de labor também tem sua parcela de influência, mas, sobretudo, a negligência com relação ao desenvolvimento de medidas de prevenção, bem como de EPIs são fundamentais para evitar o surgimento das doenças ocupacionais. Negligência é um fator da gestão por estresse, que é impulsionada pelo sistema capitalista vigente

2.2 O QUE DISPÕE A LEGISLAÇÃO PÁTRIA

Inicialmente, cumpre destacar alguns princípios que regem as relações trabalhistas, lembrando que eles funcionam como direcionador na aplicação das normas jurídicas.

Partindo desse pressuposto, evidencia-se, segundo Cassar (2018, p. 109): “(...) Princípio da proteção ao trabalhador (...) segundo o qual se a norma comportar mais de uma interpretação razoável, o exegeta deverá optar por aquela mais favorável ao trabalhador.”

Esse princípio tem previsão no artigo 468 da CLT que dispõe sobre as alterações do contrato de trabalho que somente podem ocorrer se não forem malélicas para o trabalhador.

O Princípio da Primazia da Realidade versa que são mais valiosos os fatos reais do que os documentos. Nesse sentido, busca resguardar os direitos dos empregados, tendo em vista que pode ocorrer que o que está anotado na CTPS ou em folha de ponto não se condizer com a realidade da relação trabalhista.

Seguindo esse princípio, as Sumulas 12 e 338 do Tribunal Superior do Trabalho, dizem que:

Súmula nº12 do TST. CARTEIRA PROFISSIONAL. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

Sumula nº338 do TST. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA. III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Ficou evidente que esses documentos que regem a relação de trabalho têm presunção relativa de veracidade. Logo, os cartões de ponto que a Súmula 338 do TST dispõe são inválidos, e o ônus da prova é invertido para o empregador.

O artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII da CRFB versa explicitamente sobre a proibição de práticas discriminatórias por sexo, origem, raça, cor, estado civil, e entre outros motivos, essa discriminação não pode ocorrer inclusive nas diferenças salariais entre os funcionários. Essa prática é apenas mais uma da gestão por estresse, felizmente existe essa proibição.

De acordo com Cassar (2018, p. 214):

Foi acrescido o § 6º ao art. 461 da CLT pela Lei 13.467/2017, para impor a multa de 50% do teto do benefício previdenciário a favor do empregado discriminado em virtude do seu gênero ou etnia. Desta forma, se uma empregada ganhar menos que outro empregado, quando presentes todos os requisitos da equiparação, pelo simples fato de ser mulher, além das diferenças salariais, também terá direito à multa.

Sobre os danos morais/extrapatrimoniais decorrentes da relação trabalhista, os artigos 223-A, 223-B e 223-C da CLT aludem que:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural (BRASIL, 1943).

O da CLT assédio moral no ambiente de trabalho é uma causa de extinção do vínculo empregatício de acordo com o artigo 482, alínea j, Esses são mais alguns preceitos que buscam resguardar o meio ambiente de trabalho, assim como à imagem e a honra dos trabalhadores, tendo em vista que não é permitido assédio moral e discriminação no labor.

Além disso, o Código Penal Brasileiro criminaliza a prática de reduzir alguém a condição análoga de escravo:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (BRASIL, 1940).

Insta salientar que essas são algumas normas que regulamentam as relações de trabalho, bem como proíbem ações que ocorrem na gestão por estresse.

2.3 O QUE DISPÕE A OIT

A legislação internacional trabalhista, tem como papel fundamental estabelecer normas e padrões mínimos de proteção aos direitos dos trabalhadores em todo o mundo. Essas normas e padrões são definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e abrangem uma ampla gama de questões, desde condições de trabalho justas e seguras, até a proteção contra a discriminação e o trabalho forçado.

A legislação internacional trabalhista, tem como objetivo garantir que os trabalhadores sejam tratados de forma justa e igualitária em todo o mundo, independentemente de sua raça, gênero, idade, religião ou nacionalidade, buscando assegurar que os trabalhadores tenham acesso a empregos seguros e saudáveis, a salários justos, a proteção contra o assédio e a discriminação, e a outros direitos fundamentais no local de trabalho.

Os padrões estabelecidos pela legislação internacional trabalhista são incorporados pelos países em suas leis nacionais e políticas públicas, garantindo que os trabalhadores em todo o mundo tenham os mesmos direitos e proteções básicas. Os países são incentivados a ratificar as convenções da OIT e a implementar as normas em suas leis e práticas trabalhistas.

No entanto, é importante destacar que a legislação internacional trabalhista não é a solução para todos os problemas enfrentados pelos trabalhadores. A sua eficácia depende em grande parte do cumprimento e da aplicação adequada das normas e padrões pelos governos, empregadores e trabalhadores. Além disso, a

legislação internacional trabalhista precisa evoluir constantemente para enfrentar os desafios emergentes no mundo do trabalho, como a precarização do trabalho, as mudanças tecnológicas e a globalização.

Os temas específicos de assédio moral, gestão por estresse e trabalho análogo à escravidão merecem atenção especial por conta dos graves impactos que essas práticas podem causar na vida dos trabalhadores, veja-se adiante cada um desses temas, discutindo as normas internacionais de proteção aos trabalhadores que foram criadas para enfrentá-los.

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que pode ser praticada no ambiente de trabalho. Trata-se de um comportamento abusivo, repetitivo e prolongado que tem como objetivo ou efeito prejudicar a integridade psicológica ou física do trabalhador. O assédio moral pode se manifestar de diversas formas, tais como humilhações, insultos, ameaças, isolamento, sobrecarga de trabalho, dentre outras.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) tem se destacado no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, considerando que essa prática representa uma violação aos direitos humanos e uma ameaça à dignidade dos trabalhadores.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) adotou a Convenção 111 que proíbe a discriminação no emprego e na ocupação, incluindo a discriminação baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social, entre outros fatores, em seu artigo 1º:

Artigo 1: Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação" compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (BRASIL, 2019).

A Convenção também estabelece que todos os trabalhadores devem ter acesso às mesmas oportunidades e condições de trabalho, sem distinção de qualquer natureza.

Além disso, a OIT adotou a Convenção 190 sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, que tem como objetivo prevenir e combater todas as formas de violência e assédio no ambiente de trabalho, incluindo o assédio moral. Essa Convenção estabelece que todos os trabalhadores têm o direito a um ambiente de

trabalho seguro e saudável, livre de violência e assédio, e que os empregadores devem adotar medidas para prevenir e combater essas práticas.

A Convenção 190 também estabelece que os empregadores devem adotar uma política de tolerância zero em relação à violência e ao assédio no ambiente de trabalho, além de fornecer treinamento e informações aos trabalhadores sobre os riscos e as consequências dessas práticas.

Vale destacar que a Convenção 190 ainda não foi ratificada por todos os países membros da OIT, mas é um importante marco na luta contra o assédio moral e outras formas de violência e discriminação no ambiente de trabalho. A OIT tem trabalhado junto aos países membros para que a Convenção seja ratificada e implementada em suas legislações trabalhistas, garantindo assim uma proteção efetiva aos direitos dos trabalhadores.

Quanto à gestão por estresse, é uma prática que tem se tornado cada vez mais comum em muitas empresas, principalmente em tempos de crise econômica e competitividade acirrada. No entanto, essa prática pode levar a graves consequências para a saúde mental, como ansiedade e depressão, abrangendo também problemas físicos, como doenças cardíacas e dores de cabeça, e o bem-estar dos trabalhadores, além de violar as normas internacionais de proteção ao trabalhador.

A OIT tem se preocupado com o tema da gestão por estresse, reconhecendo que essa prática pode acarretar os problemas já elencados, além de afetar a produtividade e a qualidade do trabalho. A organização defende que os trabalhadores têm o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de práticas que possam comprometer sua integridade física e psicológica.

A OIT estabeleceu uma série de convenções e recomendações que visam proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, incluindo a Convenção 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores, que estabelece a responsabilidade dos empregadores de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essa convenção inclui a obrigação de garantir que os trabalhadores sejam informados sobre os riscos ocupacionais e os métodos de prevenção, além de fornecer treinamento e equipamentos de proteção adequados.

No âmbito da União Europeia, a Diretiva sobre o Trabalho Digno estabelece normas mínimas de proteção aos trabalhadores, incluindo o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Além disso, a OIT adotou a Recomendação 197 sobre o estresse no trabalho, que estabelece medidas para prevenir e controlar o estresse ocupacional. A recomendação destaca a importância de identificar e avaliar os fatores de risco para o estresse no trabalho, incluindo as condições de trabalho, a carga de trabalho, as relações interpessoais, entre outros fatores.

A Recomendação 197 também enfatiza a importância de desenvolver políticas e programas de prevenção e controle do estresse no trabalho, que incluam ações de capacitação e treinamento dos trabalhadores e gestores, bem como a implementação de medidas para melhorar as condições de trabalho e reduzir a carga de trabalho excessiva.

Vale ressaltar que a gestão por estresse pode ser considerada uma forma de assédio moral, uma vez que pressionar os trabalhadores a realizar tarefas além de suas capacidades pode levar a um ambiente de trabalho hostil e prejudicar a saúde mental e física dos trabalhadores. Por isso, a OIT tem enfatizado a importância de se adotar uma abordagem integrada para combater tanto o estresse ocupacional quanto o assédio moral no ambiente de trabalho, garantindo assim a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, é fundamental que as empresas adotem medidas para prevenir e controlar o estresse ocupacional, garantindo um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus trabalhadores. Essas medidas podem incluir a promoção de práticas de gestão participativa, a redução da carga de trabalho excessiva, a implementação de políticas de flexibilidade no trabalho, entre outras ações. Além disso, é importante que as empresas estejam em conformidade com as normas internacionais de proteção ao trabalhador, a fim de garantir que seus trabalhadores sejam tratados com dignidade e respeito em todos os aspectos de seu trabalho.

Noutro giro, o trabalho análogo à escravidão é uma grave violação aos direitos humanos que ainda persiste em muitos países do mundo. O trabalho análogo à escravidão é uma das formas mais graves de violação dos direitos humanos e trabalhistas. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), essa prática envolve situações em que uma pessoa é forçada a trabalhar por meio da coerção, violência física ou psicológica, privação da liberdade ou qualquer outra forma de opressão, em condições desumanas e degradantes.

A legislação trabalhista internacional proíbe o trabalho análogo à escravidão e estabelece normas e diretrizes para prevenir e combater essa prática em

todo o mundo. A Convenção nº 29 da OIT sobre o trabalho forçado, por exemplo, define o trabalho forçado como qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual essa pessoa não se ofereceu voluntariamente:

Artigo 1: Para os fins da presente Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual o referido indivíduo não se ofereceu de livre vontade (BRASIL, 2019).

A Convenção nº 29 da OIT é uma das convenções internacionais mais importantes sobre trabalho forçado. Ela foi adotada em 1930 e é um dos instrumentos fundamentais da OIT para combater o trabalho forçado, o trabalho escravo e o tráfico de pessoas em todo o mundo.

Ela também estabelece que o trabalho forçado não inclui o trabalho ou serviço exigido em casos de emergência, como guerra, calamidades públicas, catástrofes naturais ou ameaças à segurança nacional.

Além disso, a Convenção nº 29 estabelece uma série de obrigações para os Estados-membros, a fim de prevenir e erradicar o trabalho forçado em seus territórios. Essas obrigações incluem: Adotar medidas para abolir o trabalho forçado, assegurar que as leis trabalhistas sejam aplicadas de maneira eficaz, proteger os trabalhadores contra o uso de métodos coercitivos para a contratação ou o emprego, fornecer informações e educação aos trabalhadores sobre seus direitos e deveres, tomar medidas para garantir a liberdade de associação e a negociação coletiva.

A Convenção nº 29 também estabelece que os Estados-membros devem tomar medidas para punir as pessoas que praticam ou se beneficiam do trabalho forçado, incluindo a imposição de penas criminais ou administrativas.

O Brasil é um dos Estados-membros que ratificaram a Convenção nº 29 da OIT, o que significa que o país está comprometido com a proteção dos direitos dos trabalhadores e com a prevenção e erradicação do trabalho forçado em seu território.

Ademais, a Convenção nº 105 da OIT sobre a abolição do trabalho forçado estabelece medidas para a prevenção do trabalho forçado, incluindo a promoção de oportunidades de trabalho livremente escolhido, a garantia de que as leis trabalhistas sejam aplicadas de maneira eficaz e o combate ao tráfico de pessoas.

Como mencionado anteriormente, o trabalho análogo à escravidão ainda persiste no país, e é importante que sejam tomadas medidas mais eficazes para erradicá-lo completamente.

Por isso, é fundamental que os governos, as empresas e a sociedade em geral, trabalhem juntos para prevenir e combater essa grave violação dos direitos humanos e trabalhistas. Isso pode incluir medidas como a fiscalização rigorosa do cumprimento das leis trabalhistas, a promoção da igualdade e da justiça social, e a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e deveres.

3 ENTENDIMENTOS DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

Diante da perspectiva das legislações pátria e internacional, é de suma importância observar os julgados dos Tribunais do Trabalho do Brasil acerca do assédio moral e do trabalho análogo a escravidão.

Nesse sentido, transcreve-se decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. TRABALHO DEGRADANTE CARACTERIZADO. INDÚSTRIA TÊXTIL. REPARAÇÃO MORAL. 1. **O trabalho escravo contemporâneo atinge tanto a liberdade do trabalhador quanto a sua dignidade.** Sobre o tema, convergem as Convenções 29 e 105 da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Federal de 1988, no esforço de abolir o trabalho escravo, assegurar um meio ambiente de trabalho salubre e condições dignas de labor. 2. Consoante o art. 149 do Código Penal Brasileiro, o trabalho em condições análogas a de escravo abarca quatro tipos distintos: i) o trabalho forçado; ii) o trabalho em condições degradantes; iii) o trabalho em jornadas exaustivas, e; iv) o cerceio da liberdade de locomoção em contexto do trabalho. O trabalho degradante comporta um tipo conceitual que é configurado por um feixe plástico de atos ilícitos adotados pelo empregador, de modo distinto da submissão à jornadas exaustivas, caracterizada por uma só prática reiterada. Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o trabalho degradante é a modalidade de trabalho análogo à escravidão mais recorrente, no campo e no meio urbano, ante aos mecanismos e subterfúgios adotados para camuflar o aviltamento à dignidade do trabalhador. 3. Na hipótese, o complexo probatório demonstra o trabalho em condições degradantes, confirmando as seguintes, dentre outras, práticas ilícitas sincrônicas adotadas pela ré: a) exigência de metas excessivas; b) a falta de urbanidade dos prepostos, inclusive, com emprego de insultos, ameaças e coações (assédio institucional); c) falta de estipulação da contraprestação pelas peças produzidas, não obstante o salário fosse por tarefa (o qual combina os critérios de unidade de obra com unidade de tempo); d) a não concessão do intervalo intrajornada (medida de segurança e medina no trabalho); e) insuficiência quantitativa de banheiros e restrição em sua utilização pelas empregadas; f) restrição ao acesso à água; g) adoecimento da empregada tendo como causa o trabalho. 4. **Diante deste quadro, mantém-se a condenação da ré no pagamento da indenização por dano moral, com a redução de seu valor para R\$50.000,00 (cinquenta mil reais),** com a ressalva do entendimento desta Relatora Designada no que concerne ao quantum indenizatório (TRT-1 - RO: 00002071820125010004, Data de Julgamento: 14/09/2016, Sétima Turma, Data de Publicação: 19/10/2016) (grifou-se).

No caso em apreço, a empresa (empregadora) foi condenada ao pagamento de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a Relatora do processo ainda

ênfatizou que “o trabalho escravo contemporâneo atinge tanto a liberdade do trabalhador quanto a sua dignidade”.

Dito isso, verifica-se o reconhecimento de um Tribunal no sentido de que o trabalho escravo contemporâneo tem como característica condições degradantes no labor. Conforme demonstrado, a Reclamante tinha em seu trabalho metas excessivas, sofria ameaças, insultos e coações, ou seja, lidava frequentemente com a prática de assédio moral institucional.

De maneira majoritária os Tribunais têm atribuído aos empregadores o pagamento de danos morais indenizatórios aos trabalhadores resgatados nessa situação. Mesmo com isso ocorrendo, essa prática perdura na atualidade, por isso, acredita-se que são necessárias medidas mais rígidas para se combater o assédio moral institucional, logo, o trabalho análogo à escravidão.

Nesta seara, destaca-se o julgado a seguir:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TRABALHADOR RURAL RESGATADO DE SITUAÇÃO ANÁLOGA À DE TRABALHO ESCRAVO. Na situação presente, o Réu, tomador do trabalho das pessoas resgatadas em situação análoga à de trabalho escravo por condições degradantes de trabalho, se comprometeu, na audiência extrajudicial realizada com as autoridades fiscalizadoras, o Membro do Ministério Público do Trabalho e o Defensor Público da União, a regularizar o vínculo empregatício dos trabalhadores resgatados e a pagar-lhes todos os direitos correspondentes. Portanto, trata-se de confissão a respeito do vínculo, devendo-se declarar, neste momento, tal situação jurídica. Recurso provido. TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. DANOS MORAIS INDIVIDUAIS E COLETIVOS. Embora a Portaria n.º 1.129/2017/MTE, que “dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho” defina como condição degradante aquela “caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade”, o STF, inclusive em recente julgado, publicado em 20/10/2021, já decidiu que o trabalho análogo ao de escravo, nos tempos atuais, deve sofrer atualização de sentido pelas condições gerais da sociedade contemporânea. Assim, para a sua caracterização, não é mais indispensável o requisito da limitação da liberdade, que é o aspecto mais obscuro e evidente dessa violação dos direitos do trabalhador, mas a atenção à situação rebaixadora da dignidade do trabalhador, que, embora não implique necessariamente na restrição da sua liberdade, possa conduzi-lo a vivenciar, nos tempos atuais, a situação da exploração do seu trabalho em total desrespeito à sua dignidade, como a realidade vivenciada pelos trabalhadores escravos de outrora. **Assim, comprovada tal situação nos autos, impõe-se o reconhecimento da submissão dos trabalhadores resgatados à condição análoga à de escravos, o que lhes garante, pela conduta patronal “in re ipsa”, a indenização por danos morais individuais.** Recurso parcialmente provido. RESTABELECIMENTO DA LIMINAR. Presentes os requisitos do fumus boni iuris e do periculum in mora para a concessão da tutela de urgência, em

especial pela conduta anterior dos Réus de descumprirem o acordo entabulado com as autoridades competentes para pagamento dos direitos dos trabalhadores, sem qualquer justificativa comprovada, impõe-se o seu deferimento para revigorar as determinações inibitórias relativas à exploração irregular do trabalho, cumuladas com a determinação de indisponibilidade dos bens dos Réus até o valor da causa. Dou provimento (TRT-10 - ROT: 00012616520175100821 DF, Data de Julgamento: 09/12/2021, Data de Publicação: 16/12/2021) (grifou-se).

O caso em apreço, mostrou que não é necessário para o reconhecimento do trabalho escravo contemporâneo o requisito de privação de liberdade como era costumeiro ocorrer no passado, mas que deve ser observado a condição rebaixadora da dignidade do trabalhador que conforme aludido ocorria.

À seguir, será demonstrado o entendimento do TRT da 2ª região sobre a situação de assédio moral no trabalho, que de acordo com o que será aludido pode ocorrer de atos e comportamentos de patrão, gerente, superior hierárquico, ou até de colegas que podem realizar uma única ou varias atitudes de perseguição que geram danos à vítima.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho, tratando-se de todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, o que restou devidamente comprovado no caso dos autos (TRT-2 10013220620205020374 SP, Relator: RICARDO APOSTOLICO SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 21/06/2022).

Pontualmente, o TRT da 15ª Região elencou as quatro condutas abusivas que a doutrina destaca presente em casos de assédio moral, que são: conduta abusiva, natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta, e finalidade de exclusão. Foi observado que a ré do processo excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitar a autora reiteradas vezes. Por isso, a ré foi condenada a pagar indenização por danos morais, nos termos dos artigos 186, 187 e 926 do Código Civil.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou

degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho (TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019).

Mais um julgado demonstrando o reconhecimento de danos morais por assédio moral:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. OFENSAS PROFERIDAS POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. Comprovado o assédio moral, consubstanciado em ofensas proferidas pelo supervisor da reclamante, devido é o pagamento de indenização por dano moral (TRT-13 - RO: 01600003220145130022 0160000-32.2014.5.13.0022, Data de Julgamento: 08/03/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: 21/03/2016).

Apesar de não ser de conhecimento público geral, ofensas morais geram indenização por danos morais, isso porque causam constrangimento nas vítimas, sob essa ótica o TRT da 11ª Região decidiu que:

ASSÉDIO MORAL. AGRESSÃO VERBAL AO EMPREGADO. A conduta abusiva da reclamada, em proferir ao reclamante, agressões verbais, por meio de seus prepostos, ocasionando-lhe constrangimento, gera a obrigação de reparar o dano causado, nos termos do arts. 186, 927 e 932, inc. III, do CC e Súmula nº 341 do STF (TRT-11 00077020120181100, Relator: Luiza Maria de Pompei Falabela Veiga).

Conforme já discorrido, o assédio moral é uma causa de rescisão indireta do contrato de trabalho por ser considerado falta grave do empregador, conforme será vislumbrado pelos entendimentos dos Tribunais. Além disso, é enfatizado que essa prática é uma maneira sutil e continuada que prejudica a estabilidade psicológica do trabalhador, as decisões a seguir, consideraram tal conduta como ato faltoso grave:

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. RESCISÃO INDIRETA RECONHECIDA. A justa causa é a conduta dolosa ou culposamente grave de uma das partes da relação de emprego que autoriza

a resolução do contrato de trabalho. Tal ato faltoso deve ser grave, estar relacionado ao contrato de trabalho e tipificado em lei (arts. 482 e 483 da CLT). In casu, o assédio moral restou configurado. As ofensas verbais atingiram a honra e a moral do reclamante, autorizando a rescisão indireta. Recurso da reclamada não provido (TRT-24 00243673520165240002, Relator: LEONARDO ELY, Data de Julgamento: 17/06/2020, 2ª Turma).

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral é uma forma sutil e continuada de exaurir a estabilidade psicológica do trabalhador, podendo levá-lo a transtornos psicossomáticos. Trata-se de procedimento patronal grave, que pode ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho (TRT-12 - RO: 00023087420125120019 SC 0002308-74.2012.5.12.0019, Relator: LILIA LEONOR ABREU, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 12/09/2013).

Diante de várias decisões acerca do tema, se vê necessário afirmar que apesar de serem importantes, não são suficientes para mitigar o trabalho escravo, dizer para um trabalhador que a saúde dele tem apenas um preço meramente simbólico é no mínimo um desrespeito. Por isso, é de suma importância que se criem medidas mais eficazes para a solução deste problema que o capitalismo desencadeia.

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou estudar a questão do Straining no ambiente de trabalho, notadamente as consequências da referida prática para o empregado que é a parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Diante da ineficiência das políticas e legislações existentes sobre os direitos básicos dos trabalhadores que são inerentes à dignidade da pessoa humana, é notório que medidas mais drásticas precisam ser adotadas a fim de erradicar o trabalho escravo contemporâneo.

Nesse sentido, se faz necessário que ocorra uma nova reforma trabalhista, o que é extremamente vergonhoso para o Brasil como um Estado democrático de direito que passou por uma recente mudança na legislação trabalhista, e simplesmente não se ateu à realidade trabalhista que o país se encontra.

Logo, o objetivo do presente trabalho de pesquisa foi discutir e estudar a fundo como são as relações trabalhistas, porque por diversas vezes os jovens romantizam o trabalho, e o enxergam apenas como um meio honesto e gratificante de sobrevivência, o que de fato é. Todavia, que ao se depararem com o meio ambiente de trabalho, acabam se frustrando quando evidenciam que é um meio ambiente hostil.

Além disso, foi observado que diversas empresas multimilionárias praticam o assédio moral, bem como reproduzem comportamentos condizentes com a prática de trabalho análogo à escravidão. Dito isso, ficou evidente que o atual sistema econômico brasileiro que é o capitalismo influencia diretamente nas relações trabalhistas, e impulsiona a gestão por estresse no meio ambiente de labor

É importante ressaltar que no decorrer do presente trabalho foi mostrado diversos direitos dos trabalhadores nas legislações pátria e internacional. Entretanto, esse é apenas mais um exemplo que as leis existem, mas não são cumpridas. Diante disso, retorno para a premissa de que além dos trabalhadores precisarem de mais direitos, a legislação não pode ser branda com relação aos empregadores pegos com funcionários rebaixados a essa condição absurda.

Os Tribunais têm entendido que as práticas de assédio moral, gestão por estresse e trabalho escravo geram danos morais, que é algo correto com o objetivo de reparar os danos que cada trabalhador teve em particular. Todavia, essa medida de maneira isolada é ineficaz, ela transmite a mensagem apenas de que a luta dos

trabalhadores pelos direitos que já foram adquiridos foi em vão, além de demonstrar que o sofrimento físico e psíquico de alguém é um número, um valor e uma quantia que alguém pode apenas pagar, mas a saúde infelizmente não se restaura quando depósito cai na conta do trabalhador.

Pelo exposto, insta salientar que este artigo não objetiva esgotar o tema, que é extenso, complexo e sério, e que decorre de diversos fatores econômicos e estruturais da sociedade brasileira. O objetivo foi de explorar as relações trabalhistas enfatizando o trabalho análogo a escravidão, e como isso pode afetar a vida dos obreiros.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

ALVES, Iara. **Trabalho análogo à escravidão: entenda o que é, como reconhecer e como denunciar**, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2022/02/04/trabalho-analogo-a-escravidao-entenda-o-que-e-como-reconhecer-e-como-denunciar.ghtml>. Acesso em 04 abr. 2023.

BRASIL. [Decreto nº 10.088 (2019)]. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. RO n. 000207182012501000**, julgado em 14/09/2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 04 abr. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. RO n. 00012616520175100821**, julgado em 09/12/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 04 abr. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO n. 10013220620205020374**, julgado em 21/06/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 04 abr. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. RO n. 00100314920155150022** 0010031-49.2015.5.15.0022, julgado em 02/09/2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 04 abr. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. RO n. 01600003220145130022 0160000-32.2014.5.13.0022**, julgado em 08/03/2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 04 abr. 2023

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. RO n. 00077020120181100**, julgado em 02/04/2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 04 abr. 2023

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. RO n. 00243673520165240002**, julgado em 16/06/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 04 abr. 2023

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. RO n. 00023087420125120019**, julgado em 12/09/2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em 04 abr. 2023

CAMILO, Adélia Procópio. **Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador**. Revista do direito do trabalho e meio ambiente do trabalho, v. 1, n. 2, 2015, p. 51-71.

CAMPOS, André. **Ministério do Trabalho responsabiliza fabricante da Coca-Cola por trabalho escravo**. Repórter Brasil, 2016. Disponível em <https://reporterbrasil.org.br/2016/08/ministerio-do-trabalho-responsabiliza-fabricante-de-coca-cola-por-trabalho-escravo/>. Acesso em 04 abr. 2023.

CAMPOS, César. **Operação resgata mais de 200 trabalhadores em condições análogas à escravidão em MG**, 31 de agosto de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/2022/08/31/operacao-resgata-mais-de-200-trabalhadores-em-condicoes-analogas-a-escravidao-em-mg.ghtml>. Acesso em 14 out. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2018.

CAVALCANTE, Lara Capelo. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana como fundamento da produção da existência em todas as suas formas**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2007.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisas em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 1998

CONEXA SAÚDE. **Doença ocupacional: o que é, tipos e como prevenir**, 2021. Disponível em: <https://www.conexasaude.com.br/blog/doenca-ocupacional/>. Acesso em 04 abr. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTDA, 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

FRIZON, Jaqueline *et al.* **Mulher de 86 anos é resgatada após 72 anos de trabalho em condições análogas à escravidão**, 13 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulher-de-86-anos-e-resgatada-apos-72-anos-de-trabalho-em-condicoes-analogas-a-escravidao/>. Acesso em 14 out. 2022.

GONÇALVES, Elisa Pereira. **Iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2001.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e Poder Diretivo do Empregador: o uso do E-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

JARDIM, Leila Maria de Souza. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável**, 02 de janeiro de 2015. Disponível em:

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>. Acesso em 14 out. 2022.

LAUDARES, João Bosco. **As relações de trabalho numa sociedade capitalista: a sociedade tecnizada e capitalista**. Revista Tecnologia e Sociedade, n. 2, Curitiba, 2006, p. 99-107.

LOPES, Regina Lúcia Mendonça; DINIZ, Normélia Maria Freire. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **Manifesto do Partido Comunista**, 01 de junho de 2021.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1993.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 06 dez. 2022.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

MOURA, Renata. **Domésticas são resgatadas em condições análogas à escravidão**, 03 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/02/domesticas-sao-resgatadas-em-condicoes-analogas-a-escravidao.shtml>. Acesso em 14 out. 2022.

OJEDA, Igor. **Zara admite que houve escravidão na produção de suas roupas em 2011**. Repórter Brasil, 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/05/zara-admite-que-houve-escravidao-na-producao-de-suas-roupas-em-2011/>. Acesso em 04 abr. 2023.

PESCHANSKI, João Alexandre. **Capitalismo, uma definição**, 2012. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2012/05/21/capitalismo-uma-definicao/>. Acesso em 04 abr. 2023.

PRADO, Claudia Eliza Papa do. **Estresse Ocupacional: causas e consequências**. Revista Bras. Med. Trab, São Paulo, 2016, p. 285-289.

REDAÇÃO. **Vinícolas do RS que usavam mão de obra análoga à escravidão podem ser responsabilizadas, diz MTE**, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2023/02/24/vinicolas-do-rs-que-usavam-mao-de-obra-analog-a-escravidao-podem-ser-responsabilizadas-diz-mte.ghtml>. Acesso em 04 abr. 2023.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores**. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O direito constitucional à jurisdição.** In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo. *As garantias do cidadão na Justiça.* São Paulo: Saraiva, 1993, p. 31-51.

ROCHA, Julio Cesar de Sá. **Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade.** Revista de Direito Sanitário, v. 3, n. 2, 2002.

SAKAMOTO, Leonardo. **O que Aurora e Salton agora têm em comum com empresas como Zara e Odebrecht.** Repórter Brasil, 2023. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2023/03/o-que-aurora-e-salton-agora-tem-em-comum-com-empresas-como-zara-e-odebrecht/>. Acesso em 04 abr. 2023.

SANTOS, Caroline Soares dos *et al.* **A violação dos direitos fundamentais trabalhistas do trabalhador rural: prejuízos e possíveis soluções.** Revista do direito do trabalho, processo do trabalho e direito da seguridade social, v. 1, n. 1, 2019, p. 1 – 14.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Tutela constitucional do meio ambiente: interpretação e aplicação das normas constitucionais ambientais no âmbito dos direitos e garantias fundamentais.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

UFSC. **Possíveis Consequências,** 2016. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442. Acesso em 04 abr. 2023.